

**TINJAUAN HUKUM TERHADAP UPAH JAMINAN SOSIAL
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003
TENTANG TENAGA KERJA DI INDOMODE KOTA MAKASSAR**



Skripsi

**Diajukan untuk Memenuhi Salahsatu Syarat Gelar Sarjana Hukum (SH)
Jurusan Ilmu Hukum Pada Fakultas Syari'ah dan Hukum
Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar**

**ALAUDDIN
M A K A S S A R**

Oleh

**NUR QAMAR
NIM. 10599111099**

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UIN ALAUDDIN MAKASSAR
2016**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing penulisan skripsi saudara NUR QAMAR. NIM: 10500111099, Mahasiswa Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan dengan judul **“Tinjauan Hukum Terhadap Upah dan Jaminan Sosial Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja di Indomode Kota Makassar.”**

Memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan disetujui untuk diajukan ke sidang munaqasyah.


Demikian persetujuan ini diberikan untuk diproses selanjutnya.

Makassar, 3 November 2015

Pembimbing I

Pembimbing II


ASHABUL KAHFI S.Ag., M.H
NIP.197402142008011009


DR. SOHRAH. M.Ag
NIP.19610121 1992032002

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
MAKASSAR

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul "Tinjauan Hukum Terhadap Upah dan Jaminan Sosial Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2001 Tentang Tenaga Kerja di Indomode Kota Makassar", yang disusun oleh saudara Nur Qamar, NIM: 10500111099, Mahasiswa Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 28 Maret 2016 dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Syariah dan Hukum, Jurusan Ilmu Hukum (dengan beberapa perbaikan).

Makassar, Agustus 2016

DEWAN PENGUJI:

Ketua	: Prof Dr. Darussalam Syamsuddin, M. Ag.	(.....)
Sekretaris	: Dr. H. Saleh Ridwan, M. Ag.	(.....)
Munaqisy I	: Prof. Dr. H. A. Qadir Gassing HT, MS.	(.....)
Munaqisy II	: Drs. H. Munir Salim, M.H	(.....)
Pembimbing I	: Ashabul Kahfi., M.H.	(.....)
Pembimbing II	: Dr. Sohrah., M.Ag.	(.....)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
MAKASSAR

Diketahui oleh:

Dekan Fakultas syariah dan Hukum
UIN Alauddin Makassar



Prof. Dr. Darussalam Syamsuddin, M.Ag
NIP. 196210161990031003

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah Swt atas limpahan kasih, saying beserta segala transendenitas nikmat-Nya sehingga skripsi yang berjudul : **Tinjauan Hukum Terhadap Upah Jaminan Sosial Berdasarkan Undang-Undang no. 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja Di Indomode Kota Makassar** dapat diselesaikan. Adapun skripsi ini ditulis dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat meraih gelar Sarjana Hukum pada Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Negeri Alauddin Makassar.

Kompleksitas dalam proses penyelesaian skripsi tidaklah menjadi obtruksi, oleh karena hadirnya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala hormat, disampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Drs. Ahmad Rusli dan Ibunda Dra. Nursiah atas dukungan moral dan finansial yang diberikan, serta motivasi yang tiada henti diberikan.
2. Prof. Dr. H. Musafir Pabbabari M. Si., selaku rektor UIN Alauddin Makassar.
3. Prof. Dr. Darussalam Samsuddin M.Ag., selaku dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar.
4. Istiqomah S.H, M.H., selaku Ketua Jurusan Ilmu Hukum dan Rahman Syamsuddin S.H., M.H., selaku sekretaris Jurusan Ilmu Hukum atas

ketersediaan sarana dan prasarana akademis maupun administratif yang memudahkan terselesaikannya skripsi ini.

5. Ashabul Kahfi S.Ag, M.H, dan Dr. Sohrab M.Ag, atas arahan dan petunjuk yang diberikan sebagai pembimbing dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak dan ibu dosen pada Jurusan Ilmu Hukum UIN Alauddin Makassar atas teladan dan konduksi edukasi yang diberikan selama proses menempuh pendidikan di Jurusan Ilmu Hukum UIN Alauddin Makassar
7. Rekan-rekan seperjuangan : Muhammad Herisman, Muh. Kasmar, Muh. Naufal Parmanata, Nur Rahmah Surya Ningsih, Muh. Irsan, Nirma, M. Yusuf, Aqsha, Reza Aziz, Muh. Ibrahim, Nurchaliq, Nur Kadri, Muh. Irfan, Ramli, Muh. Hamzah, Irvan Samudra, serta saudara - saudara Ilmu Hukum 2011. Oleh karena motivasi, empati, inspirasi, dan kontribusi yang diberikan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
8. Rekan - rekan penghebat : Aswin Saputra, Erwin Ashari, Isma Iskandar, Arriza Octaviana, Nurul Syainah dll. Tak lupa teman-teman KKN Desa Bontomarannu Kab. Maros atas setiap saran dan motivasi terbaiknya.
9. Mr. Leonard Kleinrock (Penemu Internet), Mr. Lawrence Edward Page dan Mr. Sergey Mikhailovich Brin (Pendiri Google), Mr. Lawrence G. Testler (Penemu *cut/copy-paste*), serta Mr. Charles Simonyi (Penemu *Office Word*) atas inovasi dan penemuannya yang sangat membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini

10. Seluruh pihak yang sedikit banyak berkontribusi atas penyelesaian penelitian dan skripsi ini yang tidak mampu disebutkan satu-persatu.

Besar harapan agar skripsi ini dapat berimplikasi positif dalam perkembangan hokum di Indonesia, baik dalam dimensi teoritis maupun praktis. Namun demikian ungkapan *tak ada gading yang tak retak* tentunya tetap menjadi representasi citra dari skripsi ini yang tak mampu menyentuh kesempurnaan. Kurang dan lebihnya mohon dimaafkan.

Semoga Allah SWT selalu menaungi kita sekalian dengan rahmat-Nya dan semoga Allah SWT akan menilai dan menakar produk kerja keras ini sebagai amal ibadah berkelanjutan disisi-NYA, Aamiin.



Samata, 3 November 2016

Penulis,

Nur Qamar
NIM : 10500111099

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vii
ABSTRAK	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1-11
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian	9
C. Rumusan Masalah	10
D. Kajian Pustaka.....	10
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	11
BAB II TINJAUAN TEORITIS	12-29
A. Pengertian upah dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	13
B. Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh.....	18
C. Kerangka Konseptual	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	30-34
A. Jenis Penelitian dan Lokasi Penelitian	31
B. Metode Pendekatan Penelitian	31
C. Sumber Data	32
D. Metode Pengumpulan Data	33
E. Instrumen Penelitian.....	34
F. Metode Pengolahan Data dan Analisis Data	
G. Pengajuan Keabsahan Data	3
BAB IV PEMBAHASAN.....	35-55
A. Aturan Tentang Tenaga Kerja atau Buruh	35
B. Pelaksanaan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Upah dan Jaminan Sosial di Indomode Makassar.....	39
BAB V PENUTUP.....	56
A. Kesimpulan.....	56
B. Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA	57

ABSTRAK

Nama : Nur Qamar
Nim : 10500111099
Semester : VII (Tujuh)
Fak/Jur : Syariah dan Hukum / Ilmu Hukum
Judul : Tinjauan Hukum Terhadap Upah dan Jaminan Sosial Berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja di Indomode Kota Makassar.

Skripsi ini membahas masalah Tinjauan Hukum Terhadap Upah dan Jaminan Sosial Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja di Indomode Kota Makassar. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui aturan hukum terhadap perlindungan upah dan jaminan sosial di Indomode Kota Makassar.

Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian yuridis sosiologis (*sociologys legal research*) yaitu pendekatan penelitian yang mengkaji persepsi dan perilaku hukum orang (manusia dan badan hukum) dan masyarakat serta efektifitas berlakunya hukum positif dimasyarakat yang berkaitan dengan skripsi penulis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan Indomode Kota Makassar tidak memberikan jaminan sosial terhadap karyawan-karyawannya sehingga hal itu sangat meresahkan karyawan apabila terjadi kejadian yang tidak diinginkan. Perusahaan Indomode Kota Makassar tidak menjalankan tugasnya dengan baik seperti yang terdapat dalam ketentuan Undang-Undang yang mengatur tentang Upah dan Jaminan Sosial.

Implikasi menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa perusahaan terutama indomode Kota Makassar yang merupakan tempat penelitian penulis yang tidak memberikan hak-hak karyawan dan tidak melaksanakan kewajiban perusahaan yang berupa upah dan jaminan social tenaga kerja padahal itu hal yang sangat diperlukan oleh karyawan menyangkut maslah kesehatan, keamanan, dan keselamatan kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Pembangunan sektor ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang tak terpisahkan dengan pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila, dan pelaksanaan undang-undang 1945, diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia, serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, dan makmur di bidang material dan spiritual.

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai dengan berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas nasional. Bentuk perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk program jaminan nasional tenaga kerja yang bersifat dasar, dengan berdasarkan usaha bersama, kekeluargaan, dan gotong royong sebagaimana terkandung dalam jiwa dan semangat Pancasila dan UUD 1945. Pada dasarnya program ini menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang relative mempunyai kedudukan yang lebih lemah. Oleh karena itu pengusaha memikul tanggung jawab utama, dan secara moral

pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Disamping itu, sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program jaminan nasional tenaga kerja demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik. Dalam rangka menciptakan landasan untuk meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja. Undang-undang republic Indonesia No.3 tahun 1992 mengatur penyelenggaraan jaminan nasional tenaga kerja sebagai perwujudan pertanggung jawaban nasional sebagaimana dimaksud dalam undang-undang No. 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok tenaga kerja. Penyelenggaraan jaminan nasional tenaga kerja dimaksudkan dalam undang-undang ini sebagai pelaksanaan pasal 10 dan pasal 15 undang-undang No.14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

Pada hakikatnya program jaminan nasional tenaga kerja ini memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang kemungkinan bisa hilang. Oleh karena itu, jaminan sosial tenaga kerja ini dikatakan mempunyai beberapa aspek antara lain :

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.

2. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.¹

Penyelenggaraan program jaminan tenaga kerja yang dimaksudkan dalam UU No. 3 Tahun 1992 ini pada mulanya sebagai pelaksanaan pasal 15 UU No. 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok Tentang Tenaga Kerja. Namun karena Undang – Undang tersebut sudah dicabut, maka yang menjadi dasar hukum utama dari jaminan social tenaga kerja adalah pasal 99 UU No. 2003, yang menentukan :

- a. Setiap pekerja atau keluarga berhak untuk memperoleh jaminan social tenaga kerja.
- b. Jaminan social tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Peraturan perundangan yang dimaksud dalam ayat (2) adalah Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan social tenaga kerja. Jaminan social tenaga kerja tersebut meliputi jaminan kecelakaan, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan, akan tetapi, mengingat objek yang ,mendapatkan jaminan social tenaga kerja yang diatur dlam undang-undang ini diprioritaskan bagi tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dengan menerima upah (pekerja/buruh), maka kepada tenaga kerja diluar hubungan kerja atau dengan kata lain tidak bekerja pada perusahaan, pengaturan tentang jaminan sosial tenaga kerja akan diatur

¹ Penjelasan umum atas *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosil Tenaga Kerja*

sendiri dengan peraturan pemerintah, peraturan pemerintah yang dimaksudkan sampai saat ini masih dalam proses. Oleh karena itu pelaksanaan jaminan sosial bagi tenaga kerja yang tidak dalam hubungan kerja untuk sementara diatur dalam peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi No. PER-24/VI/2006 tentang pedoman penyelenggaraan Program Tenaga Kerja melakukan pekerjaan diluar hubungan kerja.²

Upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Apabila upah yang diberikan oleh perusahaan dirasa sudah sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan maka pekerja/buruh akan tetap bekerja dan lebih giat lagi dalam bekerja. Karena upah sebagai salah satu dari barometer dari pengukuran-pengukuran berbagai macam kesejahteraan, maka tentunya dari pemerintah akan berperan aktif dalam mengatur tentang upah.

Pemerintah telah mengatur tentang upah minimum Kota/Kabupaten sehingga UMK sering kali menjadi ajang keributan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hal ini terjadi karena masalah UMK sering dilihat dari satu sisi, yaitu bagaimana seseorang bisa hidup dari gaji yang diperoleh. Pemikiran ini tidak salah, tetapi pemikiran ini belum selesai. Karena isu masalah UMK hanya menyentuh sebagian dari seluruh pekerja atau dunia kerja. Undang-Undang ketenagakerjaan yaitu UU No. 13 Tahun 2003 dengan tegas mengatur tentang pengupahan, dengan melindungi upah tenaga kerja yang merupakan upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau

² Darwan Prinst, 1994, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Pt. Cita aditya bakti,)

kabupaten/kota, dan yang diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Maksud hadist ini adalah bersegera menunaikan hak sipekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bias dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan.

Dalam hadits Rasulullah SAW juga dijelaskan tentang pemberian upah yang layak kepada setiap buruh atau tenaga kerja sebagaimana yang disebutkan dalam riwayat dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Nabi Shallallaahu ‘Alaihi Wasallam bersabda, berikut :

عَطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

terjemahnya:

Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering. (HR. Ibnu Majah, shahih)³.

Dari penjelasan hadist Rasulullah saw, diatas sudah sangat jelas perintah kepada pengusaha-pengusaha untuk segera membayar upah atau gaji setiap buruh sebelum keringatnya kering. Maksud hadist ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaannya, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setelah setiap bulan.

Hal ini yang tak kalah pentingnya adalah jaminan sosial. Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan akan dapat memberikan ketenangan dan persaan aman pada para pekerja/buruh. Peran serta tenaga kerja dalam pembaangunan sosial semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya, oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu

³ Abi Abdullah Muhammad Ibnu Yasid, *Sunan Ibnu Maja*, Jus 2, h. 816.

diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas nasional.

Jaminan sosial juga ditegaskan dalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat [71] yang bunyinya sebagai berikut:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ
وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ
اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ ﴿٧١﴾

Terjemahannya:

Dan orang-orang yang beriman, laki-laki dan perempuan, sebagian mereka menjadi penolong bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh (berbuat) yang ma'ruf, dan mencegah dari yang mungkar, melaksanakan shalat, menunaikan zakat, dan taat kepada Allah dan Rasul-Nya. Mereka akan diberi rahmat oleh Allah. Sungguh, Allah maha perkasa, maha bijaksana. (Al-Qur'an surah At-Taubah: 71)⁴⁴

Penjelasan dari Tafsir Al-Misbah menjelaskan mengenai ayat diatas yaitu “dan orang-orang mukmin” yang mantap imannya dan terbukti kemantapannya melalui amal-amal sholeh mereka, “laki-laki dan perempuan, sebagian mereka” ,dengan sebagian yang lain, yakni menyatu hati mereka, sehingga sebahagian mereka “menjadi penolong bagi sebagian yang lain” dalam segala urusan dan kebutuhan mereka. Bukti kemantapan iman mereka adalah “ mereka menyuruh” melakukan “yang ma'ruf, mencegah” perbuatan “yang mungkar, melaksanakan shalat” dengan khusyuk dan bersinambung, “menunikan zakat” dengan sempurna, “dan mereka taat kepada Allah dan

⁴⁴ Departemen Agama Indonesia, *Al-Qur'an dan terjemahan*, (Jakarta; Intermasa, 1993, h. 210.

Rasul-Nya” menyangkut segala tuntutanNya. “mereka itu pasti” akan dirahmati Allah” dengan Rahmat Khusus; “sesungguhnya Allah maha perkasa” tidak dapat dikalahkan atau dibatalkan kehendaknya oleh siapapun “lagi maha bijaksana”, dalam semua ketetapanNya.⁵

Berdasarkan penjelasan ayat diatas sudah sangat jelas pentingnya pemberia jaminan sosial atau saling tolong-menolong antara umat manusia sehingga orang yang menolong dengan sesama maka dia akan mendapatkan rahmat Allah swt.

Pemerintah mengundangkan Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 yang menagtur tentang jaminan Sosial Nasional, pada dasarnya merupakan program Negara yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui program ini, setiap penduduk diharapkan dapan memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apaabilaa terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun.

Program jaminan sosial bertujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian, misalnya dengan memberikan penggantian untuk berkurangnya atau hilangnya penghasilan karena sakit, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan hari tua, tunjangan kematian dan lain-lain. Bicara mengenai upah dan jamina sosial disuatu perusahhan.

⁵ M. Quraish Shihab, Tafsir Al-Misbah Volume ke V, (Tangerang: Lentera Hati, 2002), h. 650.

Sebagaimana yang disebutkan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan telah melakukan pembaharuan terhadap beberapa peraturan perundang-undangan perburuhan baik peninggalan colonial belanda maupun perundang-undangan nasional yang sudah dirasakan tidak sesuai lagi dengan kebutuhan saat ini. Dalam pasal 1 angka 1 UU no. 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waaaaaktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Pengertian ini sangat sesuai dengan perkembangan ketenagakerjaan saat ini yang sudah sedemikian pesat akibat investasi pemerintah. Karena itulah substansi kajian hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan antara buruh dan pekerja dalam hubungan kerja semata, tetapi telah menjadi hubungan hukum antar pekerja, pengusaha dan pemerintah yang substansi kajian tidak hanya mengatr hubungan hukum dalam hubungan kerja saja (*during employment*), tetapi mulai dari hubungan kerja (*pra employment*) sampai setelah hubungan kerja (*post employment*). Konsep ketenagakerjaan inilah yang dijadikan acuan untuk mengkaji perangkat hukum yang ada sekarang, apakah sudah meliputi bidang-bidang tersebut atau belum.⁶

Bicara mengenai upah dan pemberian jainan sosial terhadap buruh atau tenag kerja disetiap perusahaan sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bahwa pemberian upah atau gaji dan jaminan sosial setiap buruh atau tenag kerja

⁶ Lalu Husni, S.H., M.H, “*Pengantar Hukum Ketengaakerjaan Indonesia (edisi revisi)*”. (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada; 2003). H. 77-78.

harus sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Akan tetapi, tidak semua perusahaan menerapkan aturan tersebut sebagaimana yang terjadi dikalangan masyarakat, khususnya para buruh atau pekerja disuatu perusahaan. Oleh karena itu, tak jarang para buruh menuntut hak atas upah yang layak terhadap suatu perusahaan tertentu atau tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, penulis akan meneliti hal tersebut yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul: **Tujuan Hukum Terhadap Upah dan Jaminan Sosial Berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja di Indomode Kota Makassar.**

B. Fokus Penelitian dan Deskripsi Fokus

Fokus penelitian dan penulisan skripsi ini adalah tentang bagaimana pelaksanaan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang pemberian upah dan jaminan sosial sebagai bentuk perlindungan tenaga kerja atau buruh di Indomode Makassar.

Deskripsi focus pada penelitian ini adalah:

1. Buruh/pekerja: yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
2. Upah: imbalan yang berupa uang yang dibayarkan sebagai balas jasa setelah mengerjakan sesuatu.
3. Jaminan Sosial: bentuk perlindungan sosial yang berupa jaminan yang menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis dapat menarik beberapa pokok-pokok permasalahan yang dituangkan dalam rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah aturan hukum terhadap pekerja/buruh ditinjau dari Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimanakah pelaksanaan undang-undang tentang ketenagakerjaan terhadap upah dan jaminan sosial di Indomode Makassar?

D. Tujuan Pustaka

1. Buku hukum ketenagakerjaan Indonesia yang ditulis oleh Lalu Husni. Menjelaskan Buruh/Pekerja adalah semua orang yang bekerja disektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh. Hal ini disebutkan dalam UU No. 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian buruh yakni buruh adalah “barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah”.
2. Asikin dan zainal dalam bukunya yang berjudul Dasar-dasar hukum perburuhan yang membahas lebih rinci tentang hukum perburuhan dan Undang-undang yang tentang hukum perburuhan.
3. Iman Soepomo bukunya yang berjudul Pengantar Hukum Perburuhan menjelaskan bentuk dalam perlindungan buruh atau pekerja serta pengertian dan dasar tentang hukum perburuan.

4. Kartasapoetra, G dan Widianingsing, G. Rience bukunya yang berjudul pokok-pokok Hukum Perburuan

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini tentunya tidak akan menyimpang dari apa yang dipermasalahkan sehingga tujuannya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum dan hak terhadap pemberian upah dan jaminan sosial sebagai bentuk perlindungan hukum dan hak terhadap buruh/pekerja pada perusahaan indimode.
2. Untuk mengetahui implemtasi dan pelaksanaan pemberian upah dan jaminan sosial sebagai bentuk perlindungan hukum dan hak terhadap buruh/pekerja pada perusahaan Indomode.

Adapun kegunaan penelitiaan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi mahasiswa hukum khususnya Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Makassar, hasil penulisan skripsi ini dapat digunakan sebagai bahan referensi yang berguna bagi Mahasiswa yang ingin mengetahui dan meneliti Analisis Mengenai pelaksan perlindungan upah dan jaminan sosial terhadap perkerja atau buruh di perusahaan Indomode
2. Penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan informasi dalam perkembangan ilmu hukum pada umumnya dalam hukum ketenagakerjaan pada khususnya yang berkaitan dengan perlindungan upah dan jaminan sosial bagi pekerja.

BAB II

TINJAUAN TEORI

A. Pengertian Upah dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

1. Pengertian Buruh/pekerja

Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam pasal 1 ayat 3 yang menyebutkan bahwa pengertian buruh atau pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan bentuk lain.⁷

Pekerja/buruh dewasa (biasa disebut pekerja/buruh) adalah yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹

pekerja/buruh dewasa (biasa disebut pekerja atau buruh) adalah yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu unsur orang yang bekerja dan unsur yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal ini berbeda dengan definisi tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Pengertian tenaga kerja atau buruh, pegawai negeri, tentara, orang yang sedang mencari pekerjaan, orang-orang yang berprofesi bebas seperti pengacara, dokter, pedagang, penjahit dan lain-lain.

Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja didalam hubungan kerja, dibawah perintah

⁷ Lalu Husni, S.H., M.H., "*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (edisi revisi)*". (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada; 2003).

pemberi kerja (biasa perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain tenaga kerja dan dibawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak membedakan antara pekerja /buruh halus (*white collar*) dengan pekerja / buruh kasar (*blue collar*). Perbedaan pekerja buruh dalam undang-undang ini hanya didasarkan pada jenis kelamin (pekerja buruh perempuan dan laki-laki) dan usia (pekerja buruh anak). Perbedaan ini dilakukan bukan dalam bentuk diskriminatif tetapi untuk melindungi pekerja/buruh yang lemah daya tahan tubuhnya dan untuk menjaga norma-norma kesusilaan.⁸

Selain itu pengertian yang lain tentang pekerja/buruh terdapat dalam kamus hukum, pekerja/buruh adalah orang yang memiliki pekerjaan atau bekerja pada orang lain, badan usaha, perusahaan dapat mendapatkan gaji.⁹

2. Pengertian Upah

Menurut pasal 1 ayat 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima

⁸ Maimun, S.H., S.Pd. "*Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar)*", (PT Pradnya Paramita ;Jakarta:2007) h. 13

⁹ Dzulkifli Umar, *Kamus Hukum, (dictionary of Law New Edition)*, Cet: 1, t.t; Quantum Media Press, 2000. H. 309.

dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh, yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau yang akan dilakukan.¹⁰

Upah adalah imbalan yang berupa uang yang dibayarkan sebagai balas jasa setelah mengerjakan sesuatu. Hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan u jasa yang telah atau akan dilakukan.⁴

Pengusaha dalam mengeluarkan upah dilarang mengadakan diskriminasi antara pekerja/buruh laki-laki dan pekerja/buruh perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya atau mempunyai uraian jabatan(*job description*) yang sama.

Dewan Penelitian Pengupahan Nasional memberikan definisi sebagai berikut : “Upah ialah suatu penerimaan kerja untuk berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan menurut suatu persetujuan Undang-Undang dan

¹⁰ Dzulkifli Umar, *Kamus Hukum, (dictionary of Law New Edition)*, h. 380

Peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja.¹¹

3. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan Sosial Tenaga Kerja (biasa disingkat Jamsostek) adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Selain sebagai perlindungan Jamsostek juga merupakan suatu pelayanan sebagai akibat dari suatu peristiwa atau keadaan yang dialami tenaga kerja misalnya sakit, kecelakaan kerja, hamil, memasuki hari tua dan lain-lain sehingga dapat melakukan pekerjaan.

Jamaina sosial adalah bentuk perlindungan sosial yang berupa jaminan yang menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Selain dari pengertian jaminan sosial terdapat pula pengertian jaminan sosial tenaga kerja, jaminan sosial tenaga kerja adalah sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan, kerja, sakt, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.¹²9U

¹¹ <http://www.sarjanaku.com/2012/06/pengertian-upah-teori-sistem-definisi.html> (diakses pada tanggal 12 Desember 2014).

¹² Dzulkifli Umar, *Kamus Hukum, (dictionary of Law New Edition)*, h. 203

Undang-Undang No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja menggunakan istilah tenaga kerja untuk menunjuk subjek yang dilindungi(terkandung dalam istilah asuransi) bukan pekerja/buruh seperti halnya dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003. Hal ini terkait dalam lingkup perlindungan yang tidak hanya diberikan pada saat didalam hubungan kerja (saat menjadi pekerja atau buruh) tetapi juga setelah berada diluar hubungan kerja misalnya karena pensiun atau mengalami PHK dalam bentuk Jaminan Hari Tua (JHT). Selain tersebut penggunaan istilah tenaga kerja dimaksudkan karena pihak yang diberikan jaminan bukan hanya pekerja/buruh dan keluarganya.

Menurut Pasal 99 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Dalam ketentuan tersebut jamsostek merupakan suatu hak yang tidak hanya dimiliki oleh pekerja/buruh tetapi juga keluarganya. Pemberian hak kepada keluarga pekerja/buruh ini dimaksudkan untuk memberi jaminan pelayanan bila ada ota keluarga pekerja/buruh ini mengalami sakit atau memerlukan bantuan medis.¹³

B. Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh

1. Hak pekerja/buruh

Hak pekerja/buruh adlah hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan yang telah diakui keberadaannya dalam

¹³ Maimun, s.h., s.pd. “*Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar)*”, (PT Pradnya Paramita ;Jakarta:2007). H. 105-106

Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 merupakan hak konstitusional. Maksud dari hak konstitusional bahwa Negara tidak diperkenankan mengeluarkan kebijakan-kebijakan baik berupa Undang-Undang (*legislatif policy*) maupun berupa peraturan-peraturan pelaksanaan (*bureaucracy policy*) dengan maksud untuk mengurangi substansi.¹⁴

a. Hak atas pekerja

Hak atas pekerja adalah hak asasi manusia yaitu :

- 1) Kerja melekat pada tubuh manusia. Kerja adalah aktifitas tubuh dan itu tidak dapat dilepaskan atau difikirkan lepas dari tubuh manusia, karena tubuh adalah milik kodrati atau asasi setiap orang dan tidak dapat dicabut, dirampas, atau diambil darinya.
- 2) Kerja merupakan perwujudan diri manusia. Melalui kerja, manusia merealisasikan dirinya sebagai manusia dan sekaligus membangun hidup dan lingkungannya yang lebih bermanfa'at.
- 3) Hak atas kerja juga merupakan salah satu hak manusia karena kerja berkaitan dengan hak atas hidup, atas hidup yang layak. Hanya dengan kerja manusia dapat hidup secara layak sebagai manusia.¹⁵

b. Hak atas upah yang adil

Hak atas upah yang adil merupakan hak legal yang diterima dan dituntut seseorang sejak ia mengikatkan dirinya untuk bekerja pada suatu perusahaan yang bersangkutan mempunyai kewajiban

¹⁴ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Edisi 1, (Jakarta; Sinar Grafika, 2009) h. 16

¹⁵ Sonny Keraf, *Hukum Dan Teori Milik Pribadi*, (Yogyakarta: Kanisius, 1997) h.89

memberikan upah yang adil. Dengan hak atas upah yang adil sesungguhnya ditegaskan dalam tiga hal :

- 1) Setiap pekerja mendapatkan upah artinya setiap pekerja berhak mendapatkan upah.
- 2) Setiap orang tidak hanya berhak memperoleh upah, ia juga berhak untuk memperoleh upah yang adil, yaitu upah yang sebanding dengan tenaga yang telah disumbangkannya.
- 3) Hak atas upah yang adil adalah bahwa pada prinsipnya tidak boleh ada perlakuan yang berbeda atau diskriminatif dalam soal pemberian upah kepada semua karyawan (tenaga kerja).

c. Hak untuk berserikat dan berkumpul

Persoalan upah yang adil berkaitan dengan kepentingan dua belah pihak yang saling bertentangan yaitu pemilik modal pekerja. Sehubungan dengan ini tidak dapat pula disangkal bahwa upah yang adil tidak selamanya diberlakukan dalam sebuah perusahaan. Karena itu dalam banyak kasus upah yang adil memang harus juga diperjuangkan oleh pekerja itu sendiri.

d. Hak atas perlindungan keamanan dan keselamatan

Selain hak-hak diatas, dalam bisnis modern sekarang ini semakin dianggap penting bahwa para pekerja dijamin keamanan, keselamatan dan kesehatannya. Lingkungan kerja dalam industry modern khususnya yang penuh dengan berbagai resiko tinggi mengharuskan adanya jaminan perlindungan atas keamanan,

keselamatan, dan kesehatan bagi para pekerja. Beberapa hal yang perlu dijamin dalam kaitannya dengan hak atas keamanan, keselamatan, dan kesehatan ini.

- 1) Setiap pekerja berhak mendapat perlindungan atas keamanan, keselamatan dan kesehatan melalui program jaminan atau asuransi keamanan dan kesehatan yang diadakan perusahaan.
 - 2) Setiap pekerja berhak mengetahui kemungkinan resiko yang akan dihadapinya dalam menjalankan pekerjaannya pada bidang dalam perusahaan tersebut. Karena itu, perusahaan harus memberikan informasi serinci mungkin tentang kemungkinan0kemungkinan resiko, bentuk, dan lingkupnya serta kompensasi (bentuk dan jumlahnya) yang akan diterimanya atau keluarganya harus sudah diketahui sejak awal.
 - 3) Setiap pekerja bebas untuk memilih dan menerima pekerjaan dengan resiko yang sudah diketahuinya atau sebaliknya menolak pekerjaan tersebut. Dengan kata lain, pekerja tidak boleh dipaksa atau terpaksa untuk melakukan suatu pekerjaan yang penuh dengan resiko.
- e. Hak untuk proses hukum secara sah

Hak ini terutama berlaku ketika seorang pekerja dituduh dan diancam dengan hukuman tertentu karena diduga melakukan pelanggaran atau kesalahan tertentu. Dalam hal ini, pekerja tersebut

wajib diberi kesempatan untuk mempertanggungjawabkan tindakannya. Pekerja wajib diberi kesempatan untuk membuktikan apakah pekerja melakukan kesalahan seperti yang dituduhkan atau tidak. Konkretnya, kalau pekerja tidak bersalah pekerja wajib diberi kesempatan untuk membela diri. Jadi, pekerja harus didengar pertimbangannya, alasannya, saksi yang mungkin dihadapkannya atau kalau pekerja bersalah pekerja harus diberi kesempatan untuk mengaku secara jujur dan meminta maaf.

f. Hak untuk diperlakukan secara sama

Dengan hak ini ditegaskan bahwa semua pekerja, pada prinsipnya, harus diperlakukan secara sama. Artinya, tidak boleh ada diskriminasi dalam perusahaan berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, dan sebagainya, baik dalam sikap dan perlakuan, gaji, maupun peluang untuk jabatan, pelatihan atau pendidikan lebih lanjut. Perbedaan dalam gaji dan peluang misalnya, harus didasarkan pada kriteria dan pertimbangan yang rasional, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan secara terbuka misalnya, atas dasar kemampuan, pengalaman, prestasi. Diskriminasi yang didasarkan pada jenis kelamin, etnis, agama, dan sebagainya adalah perlakuan yang tidak adil.

g. Hak atas rahasia pribadi

Kendati perusahaan punya hak tertentu untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi dari setiap karyawan, karyawan

punya hak untuk dirahasiakan data pribadinya. Bahkan perusahaan menerima bahwa ada hal-hal tertentu yang tidak boleh diketahui oleh perusahaan dan ingin tetap dirahasiakan oleh karyawan.

h. Hak atas kebebasan suara hati

Hak ini menuntut agar setiap pekerja harus dihargai kesadaran moralnya. Pekerja harus dibiarkan bebas mengikuti apa yang menurut suara hatinya adalah hal yang baik. Konkretnya, tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan tertentu yang dianggapnya tidak baik melakukan korupsi, menggelapkan uang perusahaan, menurunkan standar ramuan produk tertentu demi memperbesar keuntungan, menutup-nutupi kecurangan yang dilakukan perusahaan atau atasan.

Selain dari hak-hak diatas terdapat pula hak-hak pekerja/buruh yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu:

- 1) Pasal 5 : setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- 2) Pasal 6 : setiap pekerja berhak untuk memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- 3) Pasal 12 ayat 3 : setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

- 4) Pasal 78 ayat 2 : pengusaha yang mempekerjakan melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada pasal 78 ayat 1 wajib membayar upah kerja lembur.
- 5) Pasal 79 ayat 1 : Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja.
- 6) Pasal 80 : Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- 7) Pasal 85 1: pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi
- 8) Pasal 86 ayat 1 : setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja
 - b. Moral dan kesusilaan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- 9) Pasal 88 : setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 10) Pasal 90 : pengusaha dilarang membayar upah rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89.
- 11) Pasal 99 ayat 1 : setiap pekerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

12) Pasal 156 ayat 1 : dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja uang pengganti hak yang seharusnya diterima.

2. Kewajiban pekerja/buruh

Kewajiban pekerja/buruh adalah kewajiban adalah suatu beban atau tanggungan yang bersifat kontraktual. Dengan kata lain kewajiban adalah sesuatu yang sepatutnya diberikan. Selain itu menurut Notonagoro wajib adalah beban untuk memberikan sesuatu yang semestinya diberikan atau dibiarkan terus menerus oleh pihak tertentu yang tidak dapat dilakukan oleh pihak lain manapun yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa oleh yang memiliki kepentingan. Maka kesimpulan dari kewajiban adalah sesuatu yang harus dilakukan. Adapun kewajiban hukum ketenagakerjaan antara lain :

- a. Kewajiban ketaatan, karyawan harus taat kepada atasannya, karena ada ikatan kerja antara keduanya. Namun tentunya taat dalam kewajiban ketaatan bukan berarti harus selalu mematuhi semua perintah atasan jika perintah tersebut dianggap tidak bermoral dan tidak wajar, maka pekerja tidak wajib mematuhi.¹⁶
- b. Kewajiban Konfidiensialitas, kewajiban untuk menyimpan informasi yang sifatnya sangat rahasia. Setiap karyawan didalam

¹⁶ Erni R, Ernawan, *Business ethics*. (Bandung: Alfabeta 2007). H. 69.

perusahaannya, terutama yang memiliki akses kerahasia perusahaan seperti akuntan, bagian operasi, manajer dan lain-lain memiliki konsekuensi untuk tidak membuka rahasia perusahaan kepada masyarakat umum. Kewajiban ini tidak hanya dipegang oleh karyawan tersebut selama pekerja masih bekerja di perusahaan tersebut, tetapi setelah karyawan tersebut tidak bertempat di perusahaan tersebut.

- c. Kewajiban loyalitas, konsekuensi lain yang dimiliki oleh karyawan apabila bekerja di dalam sebuah perusahaan adalah karyawan harus memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Karyawan harus mendukung tujuan-tujuan dan visi-misi dari perusahaan tersebut. Karyawan yang sering berpindah-pindah bekerja dengan harapan memperoleh gaji yang lebih tinggi dipandang kurang etis karena karyawan hanya berorientasi pada materi belaka. Karyawan tidak memiliki dedikasi yang sungguh-sungguh kepada perusahaan di tempat ia bekerja. Maka sebagian perusahaan menganggap tindakan ini sebagai tindakan yang kurang etis bahkan lebih ekstrim lagi karyawan ini sebagai tindakan yang tidak bermoral.

Selain dari kewajiban pekerja/buruh terdapat kewajiban hukum pekerja/buruh yang diatur oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain:

- 1) Pasal 102 ayat 2: dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan

pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi berlangsungnya produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan. memperjuangkan kesejahteraan anggota dan keluarganya.

- 2) Pasal 126 ayat (1) : pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
(2) : Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.
- 3) Pasal 136 ayat 1: Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah mufakat
- 4) Pasal 140 ayat 1: Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja untuk bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.
3. Hak- hak dan kewajiban Tenaga Kerja dan Perusahaan

Hak adalah merupakan klaim yang dibuatb oleh seseorang atau kelompok yang satu terhadap yang lain atau terhadap masyarakat. Orang yang mempunyai hak bisa menuntut bahwa orang lain akan memnuhi dan menghormati hak itu. Selain itu, hak adalah kuasa untuk menerima atau melakukan sesuatu yang semestinya diterima atau dilakukan terus menerus oleh pihak tertentu dan tidak dapat oleh pihak

lain manapun juga yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa olehnya.¹⁷

Kewajiban adalah suatu beban atau tanggungan yang bersifat kontraktual. Dengan kata lain kewajiban adalah sesuatu yang sepatutnya diberikan. Selain itu menurut Prof. Notonagoro wajib adalah beban untuk memberikan sesuatu yang semestinya dibiarkan atau diberikan terus menerus oleh pihak tertentu yang tidak dapat oleh pihak lain manapun juga yang pada prinsipnya dapat dituntut secara kewajiban adalah sesuatu yang harus dilakukan.¹⁸

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Selain membebani karyawan dengan berbagai kewajiban untuk memberikan hak-hak yang sepadan dengan karyawan. Perusahaan hendaknya tidak melakukan praktik-praktik diskriminasi dan eksploitasi terhadap para karyawannya. Perusahaan juga harus memperhatikan kesehatan para karyawannya, serta perusahaan hendaknya tidak berlaku semena-mena terhadap para karyawannya.

Ada beberapa alasan mengapa diskriminasi dianggap tidak pantas di dalam perusahaan. Alasan-alasan tersebut antara lain adalah :

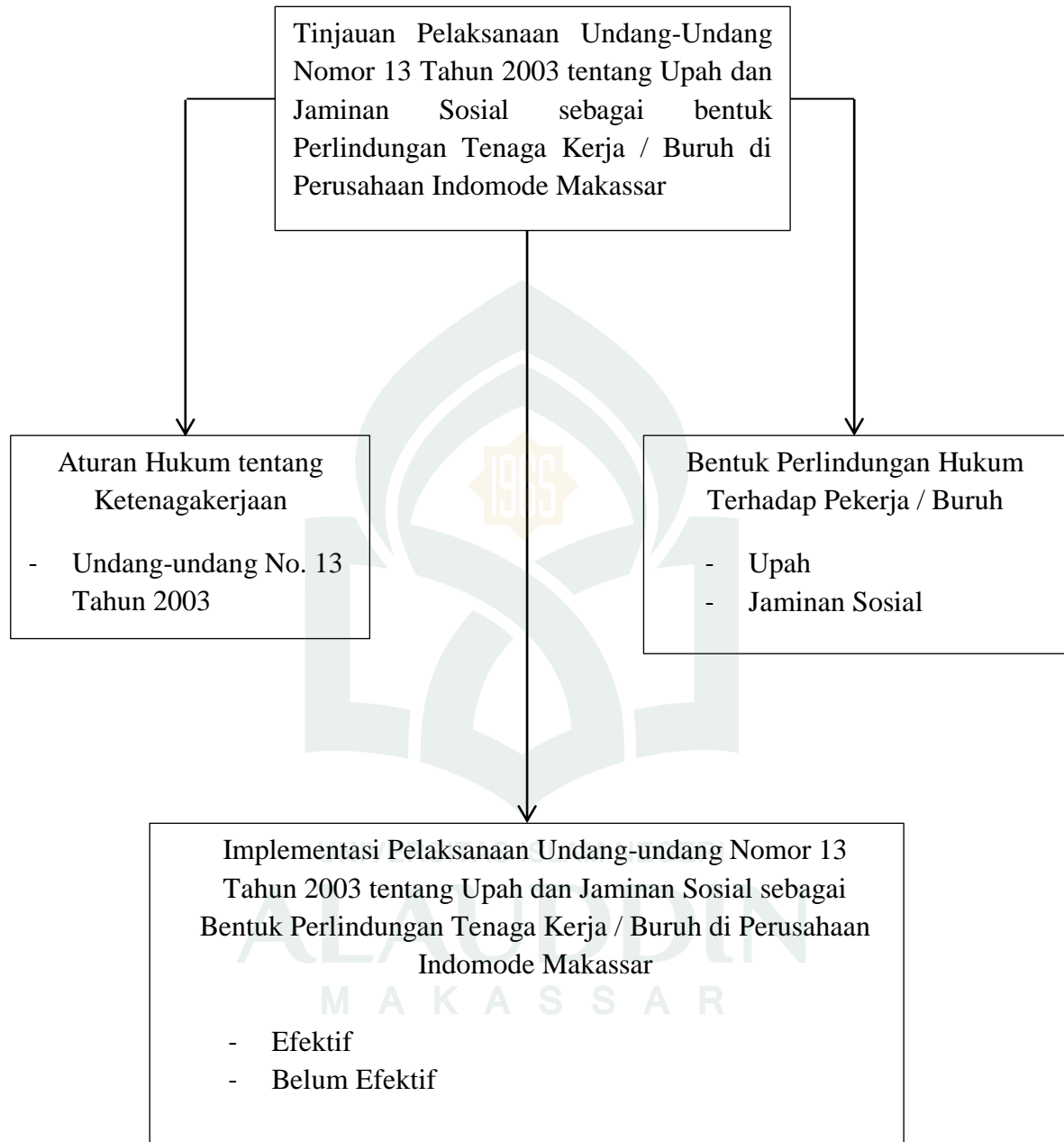
¹⁷ K. Bertens, *Etika*, hal. 178

¹⁸ K. Bertens, *Etika*, hal. 180

- a. Diskriminasi bisa merugikan perusahaan itu sendiri, karena perusahaan tidak berfokus pada kapasitas dan kapabilitas calon pelamar kerja, melainkan pada faktor-faktor lain.
- b. Diskriminasi juga melecehkan harkat dan martabat dari orang yang didiskriminasi.
- c. Diskriminasi juga tidak sesuai dengan teori keadilan. Terutama keadilan distributif.

Lawan kata dari diskriminasi adalah favoritisme. Favoritisme berarti mengistimewakan seorang dalam menyeleksi karyawan, menyediakan bonus dan sebagainya. Meskipun berbeda jauh dengan diskriminasi, favoritisme tetap dipandang tidak adil karena memperlakukan orang lain secara tidak merata.

C. Kerangka Konseptual



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti, jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian Yuridis Sosiologis.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Indomode Kota Makassar yang kaitannya dengan Upah dan Jaminan Sosial tenaga kerja.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penulisan ini adalah penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum doktriner, juga disebut sebagai penelitian perpustakaan atau studi dokumen.

Disebut penelitian hukum doctrine, karena penelitian ini dilakukan atau ditujukan hanya pada peraturan-peraturan yang tertulis atau bahan-bahan hukum yang lain, sebagai penelitian perpustakaan atau studi dokumen disebabkan penelitian ini banyak dilakukan terhadap data yang bersifat sekunder yang ada di perpustakaan.¹⁹

Selain pendekatan tersebut penulis juga melakukan pendekatan dari segi sosiologisnya maksudnya adalah penelitian ini melihat dan mengamati aspek sosial yang terjadi pada pekerja / buruh tersebut.

¹⁹ Bambang Waluyo, *"Penelitian Hukum Dalam Praktek"*, (Jakarta: Sinar Grapika, 2008) h. 13

Pendekatan penelitian lain, yang digunakan peneliti sebagai berikut :

1. Populasi

Dimaksud populasi yakni obyek dari penelitian yaitu seluruh pekerja / buruh yang bekerja di perusahaan Indomode.

2. Sampel

Penelitian akan menggunakan sampel untuk mencari data seputar tentang implementasi dari pelaksanaan perlindungan upah dan jaminan sosial.

C. Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data sekunder yaitu data yang bersumber dari perundang-undangan atau dari bahan hukum, baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier dan dengan alat pengumpul data berupa studi dokumen.

Jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini mencakup sebagai berikut:

1. Data primer merupakan bahan yang berupa peraturan perundang-undangan, dalam penulisan ini bahkan hukum primer yang digunakan adalah: Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. Data Sekunder, antara lain berupa tulisan dari para pakar dengan permasalahan yang diteliti ataupun yang berkaitan dengan bahan hukum primer meliputi: literature-literatur yang berupa buku, jurnal, makalah dan hasil penelitian

3. Data Tersier, antara lain berupa bahan-bahan yang bersifat menunjang bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum, kamus bahasa, artikel pada surat atau Koran dan majalah.

D. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Wawancara (*Interview*)

Yaitu dengan bertanya langsung kepada beberapa pihak yang berkompeten atau responden untuk memberikan informasi atas pengamatannya dan pengalamannya dalam menganalisa penerapan aturan hukum atau pelaksanaan perlindungan upah dan jaminan sosial bagi pekerja/buruh di perusahaan Indomode.

- b. Kuesioner, yaitu membuat selebaran yang ditujukan kepada responden yang sejumlah daftar pertanyaan-pertanyaan yang terstruktur dengan masalah yang dibahas dalam skripsi ini.

- c. Studi Dokumentasi

Bahan-bahan hukum yang diperoleh dari studi kepustakaan yaitu pengumpulan data dengan data primer dan data sekunder, data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti, ini berlainan dengan data sekunder, yakni data yang sudah dalam bentuk jadi, seperti data dalam dokumen dan publikasi.² serta menelaah buku-buku, tulisan-tulisan yang berhubungan dengan analisis mengenai dampak lingkungan hidup, bahan-bahan kepustakaan dalam penelitian ini juga

mencakup dari berbagai literatur buku, jurnal baik pada media cetak maupun dari media online, artikel-artikel ilmiah, makalah, dan hasil penelitian.

E. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian yang dipakai untuk memperoleh data-data penelitian saat sudah memasuki tahap pengumpulan data di lapangan adalah wawancara, kuisioner, dokumentasi, dan observasi. Instrumen penelitian inilah yang akan menggali data dari sumber-sumber informasi.

F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Penulis dalam pengolahan dan menganalisa data menggunakan analisis kualitatif atau data yang dikumpulkan bersifat deskriptif dalam bentuk kata-kata atau gambar, data tersebut diperoleh dari hasil wawancara, catatan pengamatan lapangan, foto, dokumen perorangan, memorandum dan dokumen resmi, sehingga dapat dilakukan untuk responden yang jumlahnya sedikit.

G. Pengujian Keabsahan Data

Dalam menguji data dan materi yang disajikan, dipergunakan metode sebagai berikut :

- a) Deskriptif yang pada umumnya digunakan dalam menguraikan, mengutip atau memperjelas bunyi peraturan perundang-undangan dan uraian umum.

- b) Komparatif yang pada umumnya digunakan dalam membandingkan perbedaan pendapat, terutama terhadap materi yang mungkin dapat menimbulkan ketidaksepahaman serta dapat menimbulkan kerancuan/
- c) Deduktif yang pada umumnya berpedoman pada peraturan perundang-undangan.



BAB IV

PEMBAHASAN

A. Aturan Tentang Tenaga Kerja dan Buruh

Aturan adalah segala peraturan yang harus dilaksanakan yang terdapat dalam Undang-undang. Salah satu undang-undang yang harus dipatuhi oleh masyarakat adalah sanksi. Sanksi adalah suatu langkah hukuman yang dijatuhkan oleh Negara atau kelompok tertentu karena terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok. Selain itu sanksi adalah satu hal yang sangat sering di dengar atau disaksikan oleh masyarakat. Sanksi terbagi menjadi 2 yaitu sanksi administratif dan sanksi pidana

1. Sanksi Pidana dan Sanksi Administratif

a. Sanksi Administratif

Sanksi administratif adalah sanksi yang dikenakan terhadap pelanggaran yang dikenakan terhadap pelanggaran atau ketentuan undang-undang yang bersifat administrative, berupa benda, pembekuan, hingga pencabutan sertifikat dan atau iizin penghentian sementara layanan hingga pengurangan jatah produksi. Pada undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bagian pertama ketentuan administratif.

1) Pasal 190

- a) Menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administrative atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam pasal 5, pasal 6, pasal 15, pasal 25, pasal 38 ayat (2) pasal 45 ayat 1, pasal 48, pasal 87, pasal 106, pasal 126 ayat 3,

dan pasal 160 ayat 1 dan ayat 2, undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.

b) Sanksi administrative sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 berupa:

- a. Teguran;
- b. Peringatan tertulis;
- c. Pembatasan kegiatan usaha
- d. Pembekuan kegiatan usaha;
- e. Pembatalan persetujuan;
- f. Pembatalan pendaftaran;
- g. Penghentian sementara sebagian alat produksi;
- h. Pencabutan izin;

c) Ketentuan mengenai sanksi administrative sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dan ayat 2 diatur lebih lanjut oleh menteri

b. Sanksi Pidana

Sanksi pidana adalah sanksi yang berupa denda atau penjara kepada orang yang melakukan pelanggaran tergantung dari aturan yang berlaku. Pada undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bagian pertama ketentuan sanksi pidana

1) Pasal 183

- a) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 74, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 200.000.000 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak 500.000.000 (lima ratus juta rupiah).
- b) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 merupakan tindak pidana kejahatan.

2) Pasal 184

- a) Barangsiaapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 167 ayat (5), dikenakan sanksi pidana penjara paling

singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000 (Lima Ratus Juta Rupiah).

- b) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

3) Pasal 185

- a) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), pasal 68, pasal 69 ayat (2), pasal 80, pasal 82, pasal 90 ayat (1), pasal 143, dan pasal 160 ayat (4) dan ayat (7) , dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000 (seratus juta Rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000 (lima ratus juta rupiah).

4) Pasal 186

- a) Barangsiapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), pasal 92 ayat (2), pasal 137 dan pasal 138 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000 (empat ratus juta rupiah).
- b) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

5) Pasal 187

- a) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 37 ayat (2), pasal 44 ayat (1), pasal 45 ayat (1), pasal 67 ayat (1), pasal 71 ayat (2), pasal 76, pasal 78 ayat (2), pasal 79 ayat (1), dan ayat (2), pasal 85 ayat (3), dan pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit 10.000.000 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000 (seratus juta rupiah).

b) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

6) Pasal 188

a) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 14 ayat (2), pasal 38 ayat (2), pasal 63 ayat (1), pasal 78 ayat (1), pasal 108 ayat (1), pasal 111 ayat (3), pasal 114, dan pasal 148, dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp 5.000.000 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000 (lima puluh juta rupiah).

7) Pasal 189

Sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh.

B. Pelaksanaan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Upah dan Jaminan Sosial di Indomode Makassar

1. Tenaga kerja terhadap upah

Pada dasarnya upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melaksanakan pekerjaan. Kecuali apabila pekerja /buruh tidak melakukan pekerjaan karena sakit, waktu haid, melangsungkan pernikahan, mengkhitan anak, melahirkan atau gugur kandungan, menjalankan tugas Negara, menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya, menjalankan tugas pendidikan dari perusahaan, dan lain-lain.

Dalam penetapan upah tersebut tidak boleh ada diskriminasi antara pekerja/buruh laki-laki dan perempuan, untuk pekerjaan yang sama nilainya sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang No.80 Tahun 1957 (Lembaran Negara No. 171 Tahun 1957). Dengan pengupahan yang sama bagi pekerja/buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerja/buruh yang sama nilainya dimaksudkan nilai pengupahan dimaksudkan tidak dibedakan berdasarkan jenis kelamin.

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (pasal 88) ditegaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam pengertian bahwa jumlah upah yang diterima oleh pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya secara wajar, antara lain meliputi sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.²⁰

Menurut salah satu karyawan perusahaan Indomode menyatakan bahwa upah yang diberikan oleh perusahaan tersebut kepada karyawan sesuai dengan perjanjian oleh kedua belah pihak baik antara perusahaan maupun karyawan dan telah memenuhi persyaratanyang terdapat dalam Undng-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaanpada pasal 88 yang menjelaskan tentang upah.²¹

Berdasarkan ketentuan pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Dasar dari pemberian upah adalah waktu kerja. Berdasarkan ketentuan pasal 77 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan wajib kerja. Adapun ketentuan wajib kerja diatur dalam pasal 77 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu:

- a. 7 (Tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau

²⁰ Adrian Sutedi, S.H., M.H., *Hukum Perburuhan*, (Jakarta; Sinar Grafika, 2009)

²¹ Erwin, Wawancara Indomode Makassar, Tanggal 25 mei 2015 pukul 12:30.

- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sector usaha bagi pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan keputusan menteri.²²

Seperti yang dijelaskan dalam ketentuan Undang-Undang dan pasal-pasal yang diatur mengenai upah, perusahaan Indomode telah memberikan waktu kerja terhadap kaaryawannya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku sehingga karyawan dalam pperusahaan Indomode mendapatkan hak yang layak sebagai karyawan.²³

Adapun bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diatur dalam ketentuan pasal 88 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdiri atas :

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya.
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan potongan upah
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon
- k. Upah untuk penghitungan pajak penghasilan

²² Asri Wijayanti, , *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009). H. 108

²³ Edwin, Wawancara Indomode Makassar, pada tanggal 26 Mei 2015, pukul 12:30

Bentuk perlindungan upah yang pertama adalah upah minimum pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan layak dan dengan memperhatikan produktivitas ekonomi.

Ketentuan mengenai upah minimum diatur dalam pasal 88 – 92 Undang-Undang No.13 Tahun 2003. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 88 ayat (3) huruf a terdiri atas :

- 1) Upah minimum berdasarkan Kabupaten / Kota;
- 2) Upah minimum berdasarkan sector pada wilayah provinsi kabupaten/kota.

Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan Pengupahan provinsi dan atau Bupati / Walikota.

Komponen pelaksanaan dalam tahap pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam (2) diatur dengan keputusan menteri. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89 dapat dilakukan penagguhan.²⁴

Adapun upah minimum yang terdapat di Provinsi Sulawesi-Selatan sebesar Rp 2.095.000 sedangkan upah yang diterima oleh karyawan Indomode sebanyak Rp 1.800.000. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam pasal 89 itu tidak sesuai dengan upah minimum provinsi tetapi menurut karyawan tersebut itu memenuhi kebutuhan hidup. Maka dari itu ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai upah minimum sesuai dengan standar kebutuhan hidup masing-masing karyawan. Tetapi dengan adanya perbedaan antara upah minimum yang dicantumkan dalam Undang-Undang dengan upah minimum yang ditentukan oleh provinsi terdapat perbedaan antara gaji masing-masing karyawan. Gaji yang diterima

²⁴ ²⁴ Asri Wijayanti, , *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009).
H. 109

oleh karyawan setiap tahunnya meningkat sehingga kebutuhan karyawan makin terpenuhi apalagi makanan pokok atau biaya hidup Indonesia dari tahun ke tahun makin naik.²⁵

Dalam hal upah minimum ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat buruh, tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila kesepakatan dimaksud lebih rendah dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan adanya system penetapan upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau wilayah kabupaten/kota dan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota, berarti masih belum ada keseragaman upah disemua perusahaan dan wilayah/daerah.²⁶

Bentuk perlindungan upah kedua adalah waktu kerja. Berdasarkan ketentuan pasal 78 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat :

- 1) Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan;
- 2) Waktu kerja lembur hanya dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

²⁵ Erwin dan Edwin, Wawancara. Tanggal 27 Mei 2015

²⁶ Adrian Sutedi, *Hukum Perubahan*, h. 144.

Keputusan Menteri dimaksud adalah Kepmenakertrans No. KEP.102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 1 Kepmenakertrans No. KEP.102/MEN/VI/2004, waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

Berdasarkan ketentuan pasal 4 Kepmenakertrans No. KEP.102/MEN/VI/2004, pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, wajib membayar upah lembur. Bagi pekerja/buruh yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu, tidak berhak atas upah lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dengan ketentuan mendapat upah yang lebih tinggi. Yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) adalah mereka yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana, dan pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban:

- 1) Membayar upah lembur
- 2) Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya;
- 3) Memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih.

Pemberian makan dan minum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c tidak boleh diganti dengan uang. Dalam praktiknya ketentuan ini belum diterapkan. Tujuan pemberian makana dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 jam atau lebih adalah untuk menjaga kesehatan pekerja.²⁷

Upah lembur dalam perusahaan Indomode Rp 65.000 1 kali lembur. Dalam perusahaan Indomode jam lembur tidak kurang 3 jam sehingga karyawan tidak diberikan makana 1.400 kalori dan perusahaan Indomode tidak wajib untuk memberikan makanan kepada karywan yang melakukan lembur.²⁸ Upah lembur yang sebanyak Rp 65.000 itu dilakukan menurut perjanjian masing-masing pihak sehingga masing-masing pihak tidak dapat complain. Ketentuan undang-undang dan realita yang terjadi di Indomode telah terlaksana denagn baik maka tidak ada perbedaan antara Undang-Undang dan pihak perusahaan.

Bentuk perlindungan upah yang lainnya adalah denda, diatur dalam pasal95 - pasal 96 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh, pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Tuntunan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.

²⁷ Asri Wijayanti, *Hukum Ketatanegaraan Pasca Reformasi*, h. 112-113.

²⁸ Edwin, *Wawancara*, 27 Mei 2015.

Selain kebijakan upah terdapat pula upah satuan waktu dan upah satuan produk antara lain:

1) Upah satuan waktu

Upah satuan waktu dapat (*time rest*) dapat ditentukan dalam bentuk :

- a) Upah perjam biasanya digunakan untuk pelaksanaan kegiatan yang sifatnya tidak lama atau bersifat temporer seperti konsultan, penceramah, penerjemah, tenaga bebas dan lain-lin upah perjam juga sering diberlakukan untuk pekerjaan yang sifatnya temporer atau yang dapat dilakukan pekerja/buruh yang tidak tetap.
- b) Upah perminggu biasanya juga diberlakukan juga pekerja/buruh yang bersifat temporer, tetapi perlu dilakukan pekerja/buruh yang sama secara terus-menerus dalam beberapa minggu.
- c) Upah perbulan biasanya diberlakukan untuk yang sifatnya tetap. Pekerja/buruh mempunyai ikatan kerja dalam waktu yang relatif lama atau tetap sehingga disebut pekerja/buruh atau pegawai tetap. Disamping upah biasanya diberikan juga beberapa jenis tunjangan, seperti:
 - (1) Tunjangan isteri
 - (2) Tunjangan anak
 - (3) Tunjangan keahlian dan lain-lain

2) Upah satuan produk

Berdasarkan segi perlindungan dan keselamatan kerja, penentuan upah menurut satuan produk mengandung beberapa kelemahan seperti dalam menjahit baju dan pemasangan tembok bata. Oleh sebab itu system pengupahan harus didorong untuk lebih menggunakan upah oleh satuan waktu.²⁹

Menurut salah satu karyawan bahwa perusahaan Indomode memberlakukan upah satuan waktu sehingga lebih jelas nilai upah yang diberikan oleh perusahaan seperti pengupahan, kerja lembur,

²⁹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, h.150

seperti pengupahan yang diberikan oleh karyawan setelah pekerjaan lembur yang dilakukannya telah selesai, upah lembur tersebut diberikan ditempat dengan nominal yang diperjanjikan sebanyak Rp. 65.000.³⁰

2. Jaminan sosial tenaga kerja

Dalam pelaksanaan pembangunan, tenaga kerja mempunyai peranan dan arti yang penting sebagai suatu unsur penunjang berhasilnya pembangunan nasional tenaga kerja yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan merupakan potensi untuk meningkatkan produktivitas, sehingga sudah sewajarnya apabila kepada mereka diberikan perlindungan, pemeliharaan dan pengembangan terhadap kesejahteraannya.

Salah satu cara untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya adalah melalui program jaminan sosial yang pelaksanaannya dilakukan melalui system Asuransi Sosial yang dinamakan Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK). Dengan ditingkatkannya jaminan sosial melalui suatu system asuransi maka akan dapat diwujudkan ketentraman dan ketenangan kerja.

Bagi tenaga kerja apa yang dinamakan jaminan sosial sangatlah diperlukan untuk meningkatkan produktivitas. Kiranya dapat dibayangkan bagaimana keadaannya apabila tenaga kerja yang bekerja tanpa adanya jaminan/kesejahteraan sama sekali, barangkali keadaannya mirip dengan kerja paksa atau rodi yang pernah menimpa bangsa Indonesia.

Memperbaiki dan meningkatkan jaminan sosial merupakan bagian terpenting dari usaha pemerintah dan masyarakat disamping upah yang cukup serta syarat kerja yang manusiawi, karenanya usaha untuk memperoleh jaminan sosial sering tidak dapat dilepaskan dari usaha perbaikan upah.³¹

³⁰ Erwin, *Wawancara*, 27 Mei 2015.

³¹ Sendjun H, *Hukum Ketenagakeraan di Indonesia*, (Jakarta; PT. Rineka Cipta 1988, h.131

Adapun ruang lingkup jaminan sosial yaitu:

a. Jaminan kecelakaan kerja

Kecelakaan kerja atau (*employment accident*) merupakan kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit yang diakibatkan karena kerja (*occupational disease*). Jaminan kecelakaan kerja merupakan kompensasi untuk perawatan medis, rehabilitasi cacat, pengganti upah sementara tidak mampu bekerja, santunan cacat baik sebagian maupun total dan santunan kematian. Kecelakaan kerja dalam hal ini termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah ketempat kerja dan kembali ke rumah (*commuting accident*) oleh karena itu, jaminannya termasuk perawatan dan santunan akibat kecelakaan di jalan raya yang frekuensi dan intensitasnya semakin tinggi. jaminan kerja yang dimaksud yaitu:

- 1) Kecelakaan kerja yang terjadi ditempat kerja atau dilingkungan tempat kerja.
- 2) Kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan berangkat dan pulang dari tempat kerja, sepanjang melalui perjalanan yang wajar dan biasa dilakukan setiap hari.
- 3) Kecelakaan kerja ditempat lain dalam rangka tugas atau secara langsung bersangkut paut dengan penugasan dan tidak ada unsur kdepentingan pribadi.
- 4) Penyakit yang timbul akibat hubungan kerja

Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja. Hak tenaga kerja yang meninggal dunia akibat kecelakaan kerja tersebut beralih kepada keluarga yang ditinggalkan.

Jaminan kecelakaan kerja meliputi:

- a) Biaya pengangkutan;
- b) Biaya pemeriksaan, pengobatan dan perawatannya

- c) Biaya rehalibtasi;
- d) Biaya pemakaman;
- e) Tunjangan berupa uang yang meliputi:
 - (1) Tunjangan sementara tidak mampu bekerja
 - (2) Tunjangan cacat sebagian untuk selama-lamanya
 - (3) Tunjangan cacat total untuk selama-lamanya.
 - (4) Tunjangan untuk keluarga.

Besarnya jaminan kecelakaan kerja tersebut ditetapkan dengan Keputusan Presiden. Urutan penerima yang diutamakan dalam pembayaran jaminan kecelakaan kerja adalah:

- a. Janda atau duda
- b. Anak
- c. Orang tua
- d. Kakek atau nenek
- e. Cucu
- f. Mertua
- g. Saudara kandung.³²

Kecelakaan kerja dapat mengakibatkan resiko yang dihadapi masing-masing tenaga kerja. Kecelakaan yang sering terjadi mengakibatkan 2 hal, yaitu:

- 1) Kematian, yaitu kecelakaan yang mengakibatkan penderita meninggal dunia.
- 2) Cacat atau tidak berfungsinya sebagian dari anggota tubuh tenaga kerja yang menderita kecelakaan. Cacat ini terdiri dari:
 - a) Cacat tetap, yaitu kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya mengalami pembatasan atau gangguan fisik atau mental yang bersifat tetap.

³² Sendjun H. Manulang, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, h. 133

- b) Cacat sementara, yaitu kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya menjadi tidak mampu bekerja untuk sementara waktu.

Pengertian cacat dalam program jaminan kecelakaan kerja jaminan sosial tenaga kerja adalah sakit yang mengakibatkan tidak berfungsinya sebagian anggota tubuh yang tidak bisa sembuh (atau tidak berfungsinya lagi), ketidakmampuan bekerja secara tetap atau total dan mengakibatkan timbulnya resiko ekonomis bagi penderitanya.³³

Jaminan kecelakaan kerja yang dialami karyawan Indomode tidak memiliki jaminan sosial tenaga kerja maka dari itu apabila terjadi kecelakaan yang menimpa karyawan Indomode segala kerugian yang diderita oleh karyawan tersebut ditanggung oleh karyawan itu sendiri, tetapi perusahaan memberikan keringanan bahwa kendaraan yang digunakan oleh karyawan tersebut ditanggung oleh perusahaan sehingga karyawan tidak perlu mengganti kerugian yang dimiliki oleh perusahaan.

Seperti yang dialami oleh karyawan Indomode pada saat pengantaran barang kepada pemilik barang tersebut ditengah jalan mengalami kecelakaan yang tidak terduga sebelumnya yang mengakibatkan barang-barang yang diantar tersebut mengalami kerusakan sehingga karyawan tersebut mengganti kerugian barang itu, sedang mobil yang digunakan tersebut mengalami sedikit kerusakan tetapi mobil tersebut ditanggung oleh perusahaan.³⁴

b. Jaminan hari tua

Jaminan hari tua merupakan tabungan wajib yang dimaksudkan untuk memberikan bekal uang bagi pekerja pada hari tua. Jaminan hari tua pertama kali diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 33

³³ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h 106

³⁴ Zulfahmi, *Wawancara*, 27 Mei 2015

Tahun 1977. Jaminan hari tua ini dibayarkan sekaligus atau secara berkala kepada tenaga kerja:

- a) Telah mencapai usia 55 tahun
- b) Cacat total menurut yang ditetapkan dokter

Iuran untuk pembiayaan program jaminan hari tua ditanggung secara bersama antara perusahaan dan pekerja

c. Jaminan kematian

Jaminan kematian pertama kali diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1992. Jaminan kematian dibayarkan kepada keluarga pekerja yang meninggal dunia sebelum usia 55 tahun, bukan karena kecelakaan kerja.

Jaminan kematian yang diberikan meliputi:

- a) Biaya pemakaman
- b) Santuantean berupa uang

Iuran untuk pembiayaan jaminan kematian ditanggung oleh pengusaha.

d. Jaminan pemeliharaan kesehatan

Jaminan pemeliharaan kesehatan pertama kali diatur dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992. Menurut undang-undang pemeliharaan tersebut pemeliharaan kesehatan adalah upaya penanggulangan dan pencegahan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan perawatan termasuk pemeliharaan kehamilan dan pertolongan persalinan. Yang berhak memperoleh pemeliharaan jaminan kesehatan ialah tenaga kerja, suami atau istri dan anak.

Jaminan pemeliharaan kesehatan meliputi :

- a) Rawat jalan tingkat pertama
- b) Rawat jalan tingkat lanjutan
- c) Rawat inap
- d) Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan

- e) Penunjang diagnostic
- f) Pelayanan khusus
- g) Pelayanan gawat darurat

Setiap program tersebut diatas pengelolaannya dilaksanakan dengan mekanisme asuransi oleh sebuah badan penyelenggara, yaitu PT Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang didirikan dengan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 1995.

Selanjutnya dengan keluarnya Undang-Undang No.4 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Keempat Penyelenggara Jaminan Sosial yang meliputi : Jamsostek, Taspen, Asabri dan Askes digabungkan menjadi dua badan penyelenggara yaitu, badan penyelenggara jaminan sosial ketengakerjaan sebagai gabungan dari Jamsostek, Taspen dan Asabri serta badan penyelenggara jaminan sosial kesehatan sebagai penjelmaan Askes.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

1. Menunjukkan aturan yang mengatur tentang upah dan jaminan sosial sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Sulawesi Selatan
2. Upah yang diterapkan oleh Indomode sudah mengikuti aturan yang berlaku di Provinsi Sulawesi Selatan. Aturan belum sepenuhnya mengikuti aturan standar UMP di Provinsi Sulawesi Selatan. Akan tetapi perjanjian perusahaan dengan karyawan pekerja/buruh sudah sepatutnya dengan upah Rp 1.800.000 setiap bulan

B. SARAN

Seharusnya Perusahaan Indomode, mengikuti sepenuhnya aturan yang ditetapkan oleh pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Tentang standar upah pekerja/buruh dan jaminan-jaminan keselamatan kerja bagi karyawan dan memberikan hak-haknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Asyhadie, S.H, M.Hum. Zaeni, *Hukum Kerja*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada 2007).
- Asikin, S.H., H. Zaenal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada, 1993)
- Bambang Waluyo, *“Penelitian Hukum Dalam Praktek”*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008)
- Darwan Prinst,S.H, *“Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1994)
- Dirdjosiswono Soedjono, *“Hukum Perusahaan Mengenai Hukum Perbangkan”*, (Bandung: Mandar Maju)
- Imam Soepomo, *“Pengantar Hukum Perburuhan*(Jakarta: Djambatan, 2003)
- Lalu Husni, S.H., M.H, *“Pengantar Hukum Ketengaakerjaan Indonesia (edisi revisi)”*. (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada; 2003).
- Lotulung Paulus Effendi, *“beberapa system tentang kontrol segi hukum te1993.*
- Maimun, S.H., S.Pd. *“HUKUM KETENAGAKERJAAN (Suatu Pengantar)”*, (PT PRADNYA PARAMITA ;JAKARTA:2007).
- Pramono Hari, *Hak dan Kewajiaban Para Pekerja Berdasarkan Undang-Undang*, Jakarta: Bina Aksara,Jaminan1987.
- Penjelasan Umum Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Sosial Tenaga Kerja*
- Republik Indonesia, *Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.*
- Sutedi, S.H., M.H. Adrian, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta; Sinar Grafika, 2009)
- Suryandono, S.H.,M.H. Dr. Drs. Widodo, *Asas-asas Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014)
- Soepomo, S.H. Prof. Imam, *Hukum Perburuhan* (Jakatra: Djambatan, 1990)
- Umar Dzulkifli dan Usman Handoyo, *Kamus Hukum,(dictionary of Law New Edition)*, Cet: 1, t.t; Quantum Media Press, 2000.

Uwiyono Aloysius, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Edisi. I, Cet. 1, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2014)

Viktor M, Situmorang, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1994)

Wijayanti, S.H., M.H. Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009).





PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL DAERAH

Unit Pelaksana Teknis – Pelayanan Perizinan Terpadu

Jln. Bougenville No. 5 Telp (0411) 441077 Fax (0411) 448936

MAKASSAR 90222

Makassar, 19 Mei 2015

Kepada

Nomor : 07132 /P2T-BKPM/19.36P/VII/05/2015

Lampiran : -

Yth. Walikota Makassar

Perihal : Izin Penelitian

di-

Makassar

Berdasarkan surat Dekan Fak. Syariah & Hukum UIN Alauddin Makassar Nomor :
 Sl.1/PP.00.9/552/2015 tanggal 13 Mei 2015 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini :

Nama : Nur Qamar
 Nomor Pokok : 10500111099
 Program Studi : Ilmu Hukum
 Pekerjaan : Mahasiswa
 Alamat : Jl. Slt Alauddin No. 63, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi,
 dengan judul :

**"TINJAUAN PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG UPAH DAN JAMINAN
 SOSIAL SEBAGAI BENTUK PERLINDUNGAN TENAGA KERJA/BURUH DI INDOMODE MAKASSAR"**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 21 Mei s/d 21 Juni 2015

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan
 ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan dipergunakan seperlunya.

a.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
 Pj. KEPALA BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL
 DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
 selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu



H. IRMAN YASIN LIMPO, SH.

Pangkat : Pembina Utama Madya, IV/d

NIP : 19670824 199403 1 008

TEMBUSAN : Kepada Yth :

1. Dekan Fak. Syariah & Hukum UIN Alauddin Makassar di Makassar;
2. Pertinggal



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

Kampus 1 Jln. Sultan Alauddin No. 63 Telp (0411) 864928-864931 (Fax. 864923)
Kampus 2 Jl. Sultan Alauddin No.36 Samata Sungguminasa-Gowa. Tlp.(0411)424835 Fax 424836

Nomor : SI.1/PP.00.9/552/2015
Lamp : 1 (satu) exemplar
Hal : **PERMOHONAN IZIN PENELITIAN**

Samata, 13 Mei 2015

Kepada

Yth. **Bapak Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan**
c.q Pimpinan Indomode

Di-
Makassar

Assalamu 'Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat disampaikan bahwa mahasiswa UIN Alauddin Makassar yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama : Nur Qamar
N I M : 10500111099
Fakultas/Jurusan : Syari'ah dan Hukum/Ilmu Hukum
Semester : VI (enam)
Alamat : JL. Racing center blok b 16 makassar

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana. Adapun Judul Skripsi yaitu :

"Tinjauan Pelaksanaan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Upah dan Jaminan Sosial Sebagai Bentuk Perlindungan Tenaga Kerja/Buruh di Indomode Makassar"

Dengan dosen pembimbing :

1. Ashabul Kahfi, S.Ag., M.II.
2. Dra. Sohras, M.Ag.

Untuk maksud tersebut kami mengharapkan kiranya kepada mahasiswa yang bersangkutan dapat diberi izin untuk melakukan penelitian di Sehubungan dengan hal tersebut, kami mengharapkan kiranya mahasiswa yang bersangkutan dapat diizinkan untuk melakukan penelitian di Indomode Makassar terhitung mulai tanggal 18 Mei s/d 18 Juni 2015.

Demikian harapan kami dan terima kasih.
Wassalamu 'Alaikum Wr.Wb



Dr. II. Ali Parman, M.Ag
NIP.195704141986031003

Tembusan:
Yth. Rektor UIN Alauddin Makassar di Samata-Gowa



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM UIN ALAUDDIN MAKASSAR

DAFTAR NILAI
UJIAN AKHIR PROGRAM STUDI/KOMPREHENSIF
SEMESTER VIII (DELAPAN) WISUDA PERIODE APRIL
TAHUN AKADEMIK :

Nama : Nur Qamar

N I M : 10500111000

Jurusan : Ilmu Hukum

Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Terhadap upah dan jaminan sosial
Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003
Tentang Tenaga Kerja di Indonesia Kota Makassar.

NILAI MATA KULIAH				JUMLAH RATA-RATA
MKDU	MKDK	MKKP	KESELURUHAN	
(Dirasah Islamiyah)	Fikih/Ushul Fikih)			
4	4	3	11	3,66

Makassar, 18 Maret 2016



II. SURYANI, S.Sos.,MM.

NIP. 19661019 199503 2 001



KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UIN ALAUDDIN MAKASSAR
Nomor : 463 Tahun 2014
TENTANG DOSEN PEMBIMBING DRAF/SKRIPSI
TAHUN 2014

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Alauddin Makassar setelah :

- Menimbang** : a. Bahwa penulisan karya ilmiah (skripsi) merupakan salah satu persyaratan pada Jenjang strata satu (S1) Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Alauddin Makassar, Untuk itu dipandang perlu menetapkan dosen pembimbing;
- b. Bahwa mereka yang tersebut namanya pada surat keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk di angkat dan disertai tugas sebagai dosen Pembimbing Draft/Skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan pemerintah RI. Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan tinggi;
3. Keputusan Menteri Agama RI. Nomor 5 Tahun 2006 tentang Organisasi dan
4. Keputusan Menteri Agama RI. Nomor 93 Tahun 2007 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar,
5. Keputusan Rektor Nomor 192 Tahun 2008 tentang pedoman Edukasi di Lingkungan UIN Alauddin Makassar.

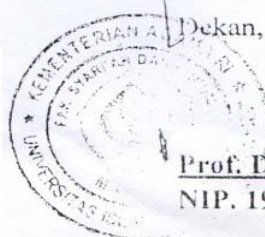
MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : a. Menunjuk saudara : 1. Ashabul Kahfi, SH. M.H.
: 2. Dra. Sohra, M.Ag
- Sebagai pembimbing mahasiswa :
- Nama : Nur Qamar
- N I M : 10500110099
- Fakultas/Jurusan : Syari'ah dan Hukum / Ilmu Hukum
- Judul Skripsi : "Tinjauan Pelaksanaan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Upah Dan Jaminan Sosial Sebagai Bentuk Perlindungan Tenaga Kerja/ Buruh Di PT. Jordan Bakery Cab. Sulawesi"
- b. Melaksanakan pembimbing Skripsi sampai mahasiswa tersebut menyelesaikan penulisan karya ilmiah secara profesional;
- c. Segala biaya yang timbul akibat diterbitkannya Surat keputusan ini dibebankan kepada Anggaran DIPA/APBN/PNBP UIN Alauddin Makassar Tahun 2014
- d. Surat keputusan disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Ditetapkan di : Samata

Pada tanggal : 17 Desember 2014

Dekan,



Prof. Dr. H. Ali Parman, M.A.

NIP. 195704141986031003